



TITLE:

男女共同参画への提言：放医研の場合(2001年度基研研究会報告「  
Women in Physics準備調査研究」)

AUTHOR(S):

外山, 比南子

---

CITATION:

外山, 比南子. 男女共同参画への提言：放医研の場合(2001年度基研研究会報告「Women in Physics準備調査研究」). 物性研究 2003, 80(5): 712-715

ISSUE DATE:

2003-08-20

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/97585>

RIGHT:

## 男女共同参画への提言

——放医研の場合——

放射線医学総合研究所

男女共同参画を考える会 外山比南子

## 1. はじめに

放医研は、この4月から独立行政法人として新たに出発し、男女共同参画を考える会が発足した。この会の目的は、放医研における職員の構成や採用について現状を分析し、適正な男女共同参画を進めるための新たな提言を行うことである。この会では、委員の多くが2000年に結成された“女性研究者減少対策検討委員会”に関わってきた。また、そのとき研究者を中心としてまとめた現状の資料をもとに検討を始めるとともに、職員の意見を集めるためのアンケートをおこなった。委員会としては、研究所が研究者のみで成り立っているのではなく、事務職などのいろいろな職種の協力で研究が推進され、研究所が成り立っていることを十分考慮して、提言書を作成することとした。

## 2. 放医研の現状とアンケート結果

平成13年度(平成13年8月1日)における職種別職員数の分布を図1に示した。パートを含めると全体の職員数に占める男女の構成割合に大きな差はない。しかし、女性職員では66%がパートであるのに対し、男性職員の場合は5%である。研究職の全職種に占める割合は、男性は36%、女性では13%である。研究員数は、男性156名(うち任期付き6人)、女性39名(うち任期付き1人)であり、女性研究員は全研究員の20%である。図1に示すように、事務職では男性104人に対して12人(10%)が女性、医療職は男女ほぼ同数、パートは、93%が女性で占められている。全職員中のパートは31%である。客員協力研究員を除く所外研究員では、男性80名(87%)、女性12名(13%)である。

研究員に占める女性の割合20%は、関連分野の女子大学院生の割合とほぼ等しく、現状では少ないとはいえない。しかし、年齢構成をみると、図2に示すように、女性研究員で55歳以上の占める割合は、平成5年度16%から平成12年度には、38%に増加している。平成5、9、12年度の年齢構成をグラフに重ねると男性研究員では大きな変化がないのに比べ、女性研究員では右に大きくシフトしてくるのがわかる。すなわち、女性研究員の定年退職後、若年者の補充の多くが男性研究員で行われたことを示している。昭和50年から研究職新規採用者数の推移を図3に示した。昭和50年代前半に採用のピークがあり、この期間に女性の採用も多い。このときは、特に研究補助としての1級での女性採用が多い。次のピークは平成5年頃にある。平成5年以降は、1級の新規採用はなく、新規採用された女性の数も少ない。平成5年以降新規採用は男性47人に対し女性は3人のみ(6%)である。このうち若年者(2級で採用された研究者)においては、男性37人に対し、女性は2人である。このまま推移すると、10年後には女性研究者の数は、現在の半数

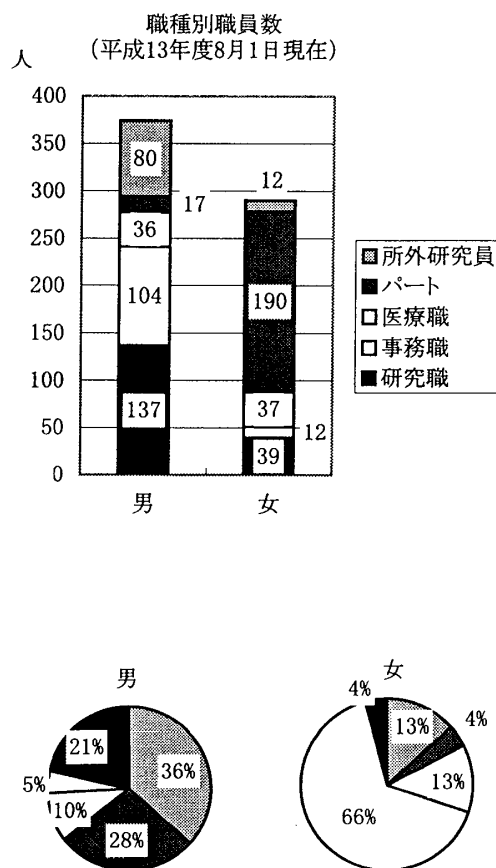


図1 職種別職員数

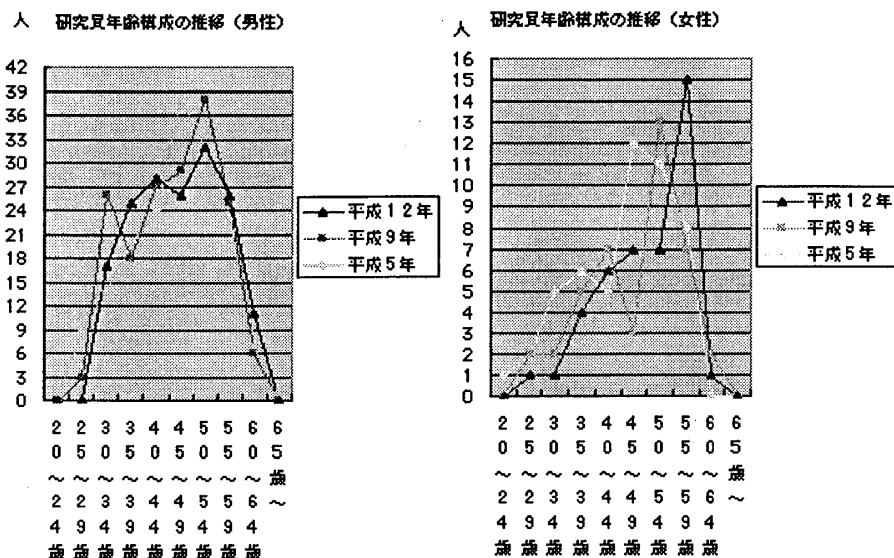


図2 男女における年齢構成の推移

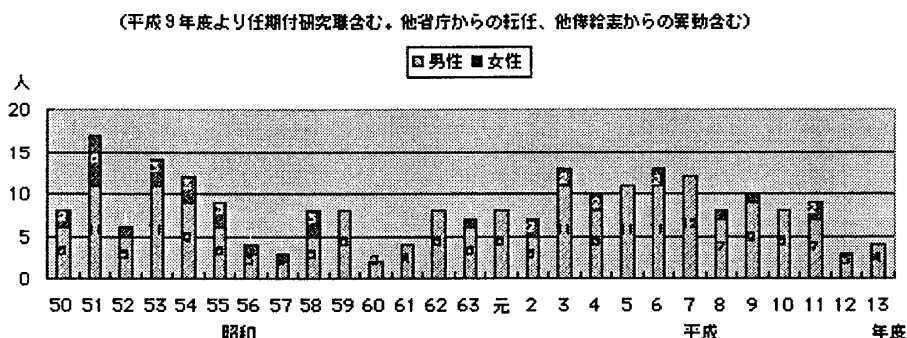


図3 放医研における研究職採用数の推移 (昭和50年～平成13年)

になる。

研究職の採用方法には、公務員試験による採用と公募による選考採用があるが、平成7年以降は全て選考採用になっている。試験採用ではなく選考採用が多くなったことは賛成意見の方が反対より多く、特に研究員にはその傾向が強い。研究職の採用法として、現在の公募制が公平な方法として機能しているかというアンケートの質問に対しては、公平だと思わないという回答が3/4だった。選考採用が女性研究員採用を阻害する要因になると思うかという質問に対しては、回答者全員では21%、研究員では23%が思うと答え、それぞれ46%、56%が阻害要因にならないと回答している。任期付き採用については、女性の採用を阻害すると思わないという回答が43%で最も多く、阻害すると考えている人は12%だった。しかし、女性研究者は、阻害していると思わないと答えた人が48%、阻害しているの18%より多いものの、男性研究員の思わない71%、思う10%とは異なっている。

研究者の学位所持の割合に、男女差が広がっている。研究員中での学位取得者は平成13年度には男性126人(80%)、女性16人(40%)である(図4)。男性の所有率が高い。さらに、近年増加している選考採用では学位(最低修士号)が条件になるので、最近採用された研究者は男女を問わず高

研究員における学位取得者の  
男女別割合の推移

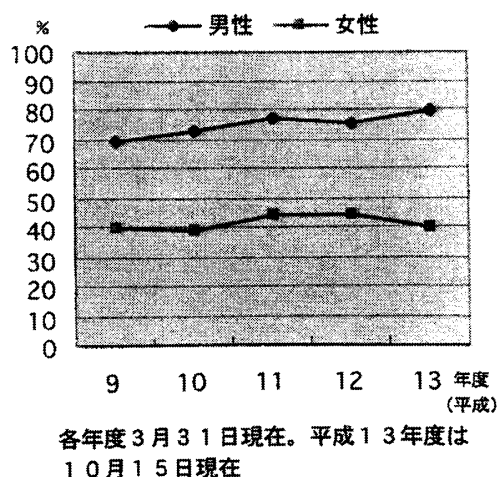


図4 研究員における学位取得者の男女別割合の推移

率で学位を持っている。ところが選考採用が主流になってから、男性の採用が主で女性採用が少なくなることが学位所有率の差の一因となった。もう一つの理由として、学位を持つ女性の高齢化があげられる。女性の学位取得者のうち50才以上の割合が56%である。このまま学位を有するまたは取得可能な女性研究者が新規採用されないで推移すれば、7年後には学位取得者の数は現在の半以下になる(図5)。

研究職より、もっと深刻な状態が、図1に示すように、女性事務職の割合10%である。国の施策では女性の登用を20%目標にしている。また、公務員試験における女性の合格率、採用率は約3割あるにもかかわらず、在職者の女性の割合は2割にも満たない。

男女共同参画におけるもう一つの問題点は、研究職においても事務職においても女性の管理職が少ないことである。研究職女性の部長は最近5年間で2人であり、それ以前は3人(在職期

間は1年)である。室長数は、現在は1名(2%)であり、過去最も多かった平成4～8年で3名(6%以下)にすぎない。全研究員に占める女性の割合(～20%)および主任研究員に占める女性の割合(33%)に比べ女性管理職の数が極端に少ない。数が少ないだけでなく、在職期間が少ないことも特徴である。部長の在職期間が定年前の1年間という例がいくつかあるが、

女性研究員の総数と学位取得者の減少予測

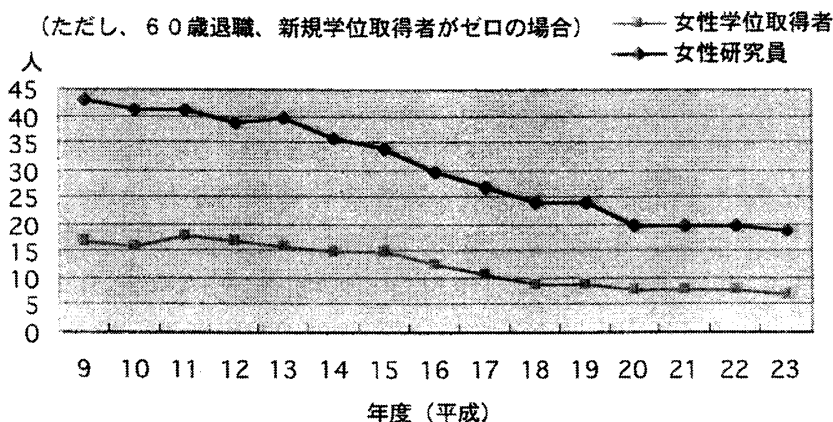


図5 今後10年間の女性研究者及び学位取得者数の減少予測

近年は改善傾向が見られる。全研究職及び女性研究職における各職級の割合をみると、平成12年度における5級の割合は42%と他の職級に比べ最も多い。そのうち女性の5級職は女性全体の22.5%であり、男性の5級職の割合47.6%に比べて少ない。また、5級職全体における女性の割合は13%である。女性部長は7%であるから、男女共同参画としてはまずまずの成績であるが、室長の2%は少なすぎる。5級職からその数の割合で管理職になると考えれば、13%が女性管理職であってもおかしくはない。大学では、学長および教授の7%、助教授の12%を女性が占めている。一方事務職では部長2、室長13の管理職ポストがあるが全て男性である。事務職の女性部課長は、放医研開所以来本庁から移動してきた1人以外は存在しなかった。管理職に関するアンケートの結果では、女性管理職が少ないことに関して、全体では、よいと答えた人3%、悪い31%、どちらともいえない49%となっている。男性研究職では、よいと答えた人はなく、悪い31%、どちらともいえない63%、女性研究職では、よい8%、悪い42%、どちらともいえない44%となり、どちらかといえば、女性は女性管理職が多くなることを望んでいる。どちらともいえないと答えた人の多くの意見は、人物や能力次第で比率ではないというのが多かった。また、女性が少ないのは、女性研究者が少ない、学位の問題、責任があるので辞退する人もいるのではないかなどという意見

があった。わるいと答えた中には、室長が少ないというものがあった。

女性職員の中で大きな割合を占めるのが、パート職員である。平成 13 年度における年齢構成と在職年数を見ると、40- 54 歳の人が多く(約 63%)、45%が5年以上勤務しており、10 年以上も 20%にのぼる。平均在職年数は約 5 年である。研究部においては、パート職員は近年採用されなくなった研究員 1 級の代わりになっている。事務部門にもパート職員は多く、職員の約 30%をパートが占めている。

### 3. 提言書概要

このような現状とアンケート結果を受けて、以下のような提言をおこなった。

1. 研究員公募における年齢制限は正当な理由があるときのみ行う。年齢制限の理由を明確に説明する。
2. 研究員公募審査においては公平性と透明性を確保する。

このために、応募者の性別による取捨選択を行わないように、書類選考の段階で性別、名前の表記を伏せる。例えば、応募者 A、応募者 B と呼ぶなど。

選考委員に女性を加える。

不採用の場合は本人の求めに応じて理由を説明する。

公募期間を少なくとも 3 ヶ月以上とする。

3. 女性の能力を、多様なライフスタイルの中で発揮させるという視点から、裁量労働制などの導入を検討する。
4. 女性管理職を採用するために、公平で透明な昇進・昇格審査制度を設け、結果に不服な場合に理由説明を求められるシステムを作る。

事務職における俸給等級人員枠と管理職ポスト数の連動を切断し、年功序列に囚われずに、組織にふさわしい人を管理職に登用できるようにする。

組織運営効率化のために、各部局の管理職ポストの数と担当職務の整理・見直しを図る。

研究職における管理職登用は公募審査を原則とし、研究組織の硬直化を防ぐ。

所内における登用の機会を公平に与えるため、昇進試験制度の整備や人事研修制度の充実を図る。

5. 研究者志向の女子学生に、放射線平和利用のための研究の必要性や魅力について研究所が積極的に広報する。

### 4. おわりに

男女共同参画への提言について、放医研の場合を紹介した。この提言書は、まもなく製本され、出版する予定である。このたび、基研シンポジウムに参加させて頂いて、物理における女性研究者の現状を知る機会を得たことは、私たちの男女共同参画にとっても非常に有意義であった。Women in Physics パリ会議が、成功裏に終わり、この運動が継続されることを祈念している。